

TEMA 31

CONFLICTOS DE TRABAJO

Los conflictos de trabajo: clases

Procedimiento administrativo de solución de conflictos

La huelga y el cierre patronal

Los conflictos de trabajo: clases

Doctrinalmente se define el conflicto de trabajo como toda controversia o discusión manifestada externamente entre empresario y trabajadores en relación a las condiciones de trabajo en su amplio sentido. Podemos distinguir los conflictos entre individuales y colectivos:

1. **Individuales:** Son los surgidos entre un empresario y un trabajador.
2. **Colectivos:** Presupone un sujeto plural o colectivo por parte de los trabajadores.

El **art. 153.1 de la Ley 36/2011** ofrece una definición jurídica de conflicto colectivo cuando establece que serán conflictos colectivos aquellos que afecten a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores o a un colectivo genérico susceptible de determinación individual y que versen sobre la aplicación e interpretación de una norma estatal, convenio colectivo, cualquiera que sea su eficacia, pactos o acuerdos de empresa, o de una decisión empresarial de carácter colectivo.

En el sistema español de resolución de conflictos encontramos un doble procedimiento de solución de conflictos. En primer lugar, está el procedimiento administrativo de solución de conflictos colectivos regulado en los **arts. 17 a 26 del RD-Ley 17/1977** y en segundo lugar, está el procedimiento judicial regulado en los **arts. 153 a 162 de la Ley 36/2011, Reguladora de la Jurisdicción Social (LJS)**.

En el procedimiento administrativo de solución de conflictos colectivos sólo los representantes de los trabajadores, por iniciativa propia o a instancia de sus representados, y los empresarios o sus representantes podrán plantear el Conflicto Colectivo ante la autoridad laboral.

La Autoridad laboral intentará la avenencia entre las partes. Los acuerdos adoptados tendrán la misma eficacia que lo pactado en Convenio Colectivo. Las partes podrán designar a uno o varios árbitros

En el procedimiento judicial de solución de conflictos colectivos regulado en la LJS estarán legitimados los sindicatos y las asociaciones empresariales cuyo ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto; los empresarios y los órganos de representación legal o sindical de los trabajadores en el ámbito de la empresa o inferior; las administraciones públicas empleadoras y los órganos de representación de su personal.

Asimismo, estarán legitimadas asociaciones representativas de los trabajadores autónomos económicamente dependientes y los sindicatos representativos de estos, para el ejercicio de las acciones colectivas relativas a su régimen profesional.

Procedimiento administrativo de solución de conflictos

En el ámbito individual existen distintos medios de solución de los conflictos de trabajo, como serían la conciliación, la mediación, el arbitraje o la intervención judicial.

En el ámbito colectivo existe un procedimiento específico, el procedimiento administrativo de solución de conflictos, que se regula en el **Título II del RD-Ley 17/1977, sobre Relaciones de Trabajo**.

Cuando los trabajadores utilicen el procedimiento de Conflicto Colectivo de Trabajo no podrán ejercer el derecho de huelga. Declarada la huelga, podrán los trabajadores desistir de la misma y someterse al procedimiento.

Sólo podrán instar la iniciación de Conflicto Colectivo de Trabajo:

- a) Los representantes de los trabajadores en el ámbito correspondiente al conflicto, por iniciativa propia o a instancia de sus representados.
- b) Los empresarios o sus representantes legales, según el ámbito del conflicto.

Cuando el procedimiento de conflicto colectivo se inicie a instancia de los empresarios, y los trabajadores ejerzan el derecho de huelga, se suspenderá dicho procedimiento, archivándose las actuaciones.

No podrá plantearse Conflicto Colectivo de Trabajo para modificar lo pactado en Convenio Colectivo o establecido por laudo.

Procedimiento

El planteamiento de Conflicto Colectivo de Trabajo se formalizará por escrito, firmado y fechado, en el que consten:

1. Nombre, apellidos, domicilio y carácter de las personas que lo plantean.
2. Determinación de los trabajadores y empresarios afectados.
3. Hechos sobre los que versa el conflicto.
4. Peticiones concretas que se formulen.

El planteamiento del conflicto colectivo se formalizará ante el órgano correspondiente del Ministerio de Trabajo y Economía Social o de la Comunidad Autónoma con competencias asumidas.

En las veinticuatro horas siguientes al día de la presentación del escrito la Autoridad laboral remitirá copia del mismo a la parte frente a la que se plantee el conflicto y convocará a las partes de comparecencia ante ella, la que habrá de tener lugar dentro de los tres días siguientes.

En la comparecencia, la Autoridad laboral intentará la avenencia entre las partes. Los acuerdos serán adoptados por mayoría simple de las representaciones de cada una de las mismas. Dicho acuerdo tendrá la misma eficacia que lo pactado en Convenio Colectivo.

Las partes podrán designar a uno o varios árbitros. En tal caso éstos, que cuando sean varios habrán de actuar conjuntamente, deberán dictar su laudo en el término de cinco días. La decisión que adopten tendrá la misma eficacia que si hubiera habido acuerdo entre las partes.

Si las partes no llegaran a un acuerdo, ni designaren árbitros, finaliza el procedimiento, salvo que proceda acudir a la vía jurisdiccional.

La huelga y el cierre patronal

Huelga

El **Art. 28.2 de la Constitución Española** reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses siempre que durante la misma se establezcan las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad.

La huelga se desarrolla por el **RD-Ley 17/1977, sobre Relaciones de Trabajo**, que en su **art. 7** la define como la cesación de la prestación de servicios por los trabajadores afectados y sin ocupación por los mismos del centro de trabajo o de cualquiera de sus dependencias.

Son nulos los pactos establecidos en contratos de trabajo que contengan la renuncia o cualquier otra restricción al derecho de huelga.

La declaración de huelga exige la adopción de acuerdo expreso. Están facultados para acordar la declaración de huelga:

- a) Los trabajadores, a través de sus representantes, que adoptarán el acuerdo por decisión mayoritaria.
- b) Directamente los propios trabajadores del centro de trabajo, afectados por el conflicto, mediante votación secreta que se decidirá por mayoría simple.

El acuerdo habrá de ser comunicado al empresario y a la autoridad laboral.

La comunicación de huelga deberá hacerse por escrito y notificada con cinco días naturales de antelación, al menos, a su fecha de iniciación. Habrá de contener:

- Objetivos de la huelga.
- Gestiones realizadas para resolver las diferencias.
- Fecha de inicio.
- Composición del comité de huelga.

Cuando la huelga afecte a empresas encargadas de cualquier clase de servicios públicos, el preaviso del comienzo de huelga habrá de ser, al menos, de diez días naturales. Los representantes de los trabajadores deberán dar a la huelga, antes de su iniciación, la publicidad necesaria para que sea conocida por los usuarios del servicio.

Sólo podrán ser elegidos miembros del comité de huelga trabajadores del propio centro de trabajo afectados por el conflicto.

La composición del comité de huelga no podrá exceder de doce personas.

Corresponde al comité de huelga participar en cuantas actuaciones se realicen para la solución del conflicto.

El ejercicio del derecho de huelga no extingue la relación de trabajo, ni puede dar lugar a sanción alguna, salvo que el trabajador, durante la misma, incurriera en falta laboral.

Durante la huelga se entenderá suspendido el contrato de trabajo y el trabajador no tendrá derecho al salario.

El trabajador en huelga permanecerá en situación de alta especial en la Seguridad Social, con suspensión de la obligación de cotización por parte del empresario y del propio trabajador. El trabajador en huelga no tendrá derecho a la prestación por desempleo, ni a la económica por incapacidad laboral transitoria.

Se respetará la libertad de trabajo de aquellos trabajadores que no quisieran sumarse a la huelga.

En tanto dure la huelga, el empresario no podrá sustituir a los huelguistas por trabajadores que no estuviesen vinculados a la empresa al tiempo de ser comunicada la misma.

Los trabajadores en huelga podrán efectuar publicidad de la misma, en forma pacífica, y llevar a efecto recogida de fondos sin coacción alguna.

El Comité de huelga habrá de garantizar durante la misma la prestación de los servicios necesarios para la seguridad de las personas y de las cosas, mantenimiento de los locales, maquinaria, instalaciones, materias primas y cualquier otra atención que fuese precisa para la ulterior reanudación de las tareas de la empresa.

Las huelgas rotatorias, las efectuadas por los trabajadores que presten servicios en sectores estratégicos con la finalidad de interrumpir el proceso productivo, las de celo o reglamento y, en general, cualquier forma de alteración colectiva en el régimen de trabajo distinta a la huelga, se considerarán actos ilícitos o abusivos.

Desde el momento del preaviso y durante la huelga, el Comité de huelga y el empresario, y en su caso los representantes designados por los distintos Comités de huelga y por los empresarios afectados, deberán negociar para llegar a un acuerdo, sin perjuicio de que en cualquier momento los trabajadores puedan dar por terminada aquélla. El pacto que ponga fin a la huelga tendrá la misma eficacia que lo acordado en Convenio Colectivo

Avanzado

El Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo, teniendo en cuenta la duración o las consecuencias de la huelga, las posiciones de las partes y el perjuicio grave de la economía nacional, podrá acordar la reanudación de la actividad laboral en el plazo que determine, por un período máximo de dos meses o, de modo definitivo, mediante el establecimiento de un arbitraje obligatorio.

Cuando la huelga se declare en empresas encargadas de la prestación de cualquier género de servicios públicos o de reconocida e inaplazable necesidad y concurran circunstancias de especial gravedad, la Autoridad gubernativa podrá acordar las medidas necesarias para asegurar el funcionamiento de los servicios. El Gobierno, asimismo, podrá adoptar a tales fines las medidas de intervención adecuadas.

La huelga es ilegal:

- a) Cuando se inicie o se sostenga por motivos políticos u otra finalidad ajena al interés profesional de los trabajadores afectados.
- b) Cuando sea de solidaridad o apoyo, salvo que afecte al interés profesional de quienes la promuevan o sostengan.
- c) Cuando tenga por objeto alterar lo pactado en Convenio Colectivo o establecido por laudo.
- d) Cuando contravenga lo dispuesto en el **RD-Ley 17/1977**, o lo pactado en Convenio Colectivo para la solución de conflictos.

Cierre patronal

Los empresarios sólo podrán proceder al cierre del centro de trabajo en caso de huelga o cualquier otra modalidad de irregularidad colectiva en el régimen de trabajo, cuando concurra alguna de las circunstancias siguientes:

AX Subinspección

- a) Peligro de violencia para las personas o de daños graves para las cosas.
- b) Ocupación ilegal del centro de trabajo o cualquiera de sus dependencias, o peligro de que ésta se produzca.
- c) Que el volumen de la inasistencia o irregularidades en el trabajo impidan gravemente el proceso normal de producción.

El cierre patronal producirá respecto al personal afectado los efectos previstos para la huelga.

El empresario que procediera al cierre del centro de trabajo, deberá ponerlo en conocimiento de la Autoridad laboral en el término de doce horas.

El cierre de los centros de trabajo se limitará al tiempo indispensable para asegurar la reanudación de la actividad de la empresa, o para la remoción de las causas que lo motivaron.

El empresario que hubiera acordado el cierre del centro de trabajo deberá reabrirlo cuando fuera requerido a tales fines por la Autoridad laboral, en el plazo que establezca el propio requerimiento.